

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara umum gambaran mengenai kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi Bandung yang terdiri dari penilaian kinerja kualitatif dengan indikator mutu pekerjaan, prakarsa, keterampilan kerja, kepatuhan kerja, dan kepemimpinan, dan kinerja kuantitatif dengan indikator pencapaian tugas berada pada kategori baik. Hal tersebut dibuktikan dengan mayoritas responden memberikan respon positif terhadap pertanyaan yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi Bandung sudah baik. Penilaian kinerja yang mendapat skor paling tinggi terdapat pada indikator kepatuhan kerja dengan ukuran tingkat kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku. Sedangkan skor paling rendah terdapat pada indikator kepemimpinan dengan ukuran tingkat kepemimpinan karyawan saat bekerja. Meskipun demikian terdapat juga karyawan yang menilai kinerjanya berada pada kategori cukup.

2. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara umum gambaran mengenai pengembangan karir karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi Bandung yang terdiri dari perencanaan karir dengan indikator penilaian kebutuhan karir dan peluang pengembangan karir, serta manajemen karir dengan indikator informasi karir, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia dan dukungan terhadap pengembangan karir berada pada kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden memberikan respon positif terhadap pertanyaan yang diajukan. Ini berarti bahwa secara umum pengembangan karir karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi Bandung sudah berjalan dengan baik. Penilaian pengembangan karir yang mendapat skor tertinggi terdapat pada indikator penilaian kebutuhan karir dengan ukuran tingkat kesadaran perusahaan terhadap kebutuhan pengembangan karir karyawan. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator dukungan terhadap pengembangan karir dengan ukuran tingkat dukungan dari perusahaan terhadap pengembangan karir. Namun demikian terdapat juga karyawan yang menilai pengembangan karir karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi Bandung berada pada kategori cukup atau kurang.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kinerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap pengembangan karir karyawan meskipun pengaruhnya rendah. Meskipun demikian kinerja tetap dijadikan sebagai

dasar kebijakan untuk pengembangan karir sehingga karyawan tetap termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh kinerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi Bandung, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

1. Berdasarkan hasil penelitian, sebaiknya karyawan mampu mempertahankan bahkan terus meningkatkan kinerjanya meskipun sudah berada pada kategori baik sehingga dapat terus memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri.
2. Mengenai kemampuan kepemimpinan karyawan, sebaiknya perusahaan memberikan arahan akan pentingnya kepemimpinan seorang karyawan sehingga dapat memberikan contoh yang baik untuk orang lain dan dapat menunjang untuk perbaikan kinerja di masa yang akan datang.
3. Agar karyawan tetap termotivasi tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya maka dukungan perusahaan yang besar terhadap pengembangan karir bisa dijadikan umpan agar hal tersebut dapat terwujud. Maka, salah satu bentuk dukungan perusahaan yang besar dapat ditempuh melalui program penyediaan promosi jabatan karir yang berkesinambungan.

4. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi kebijakan pengembangan karir selain faktor kinerja seperti pendapat dari Veithzal Rifai (2004:291) yaitu : (1) eksposur, (2) jaringan kerja, (3) pengunduran diri, (4) pembimbing dan sponsor, (5) bawahan yang mempunyai peranan kunci, (6) peluang untuk tumbuh, dan (7) pengalaman internasional. Oleh karena itu, sebaiknya dilakukan perbaikan dan juga melakukan penelitian kembali terhadap faktor-faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap pengembangan karir.

